

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu mengatur dan mengkoordinasi sumber daya manusia dengan baik dan tepat. Sesuai dengan fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling*. Penerapan fungsi manajemen tersebut, akan menjadikan perusahaan lebih mudah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan akan dicapai secara maksimal jika perusahaan dipimpin oleh manajer yang adil dan bijaksana dalam menjalankan tugasnya.

Organisasi atau perusahaan membutuhkan pemimpin yang baik sehingga dapat menciptakan visi misi perusahaan dan memberikan inspirasi kepada bawahannya. Kepemimpinan yang handal sangat dibutuhkan organisasi demi tercapainya tujuan perusahaan karena, kepemimpinan merupakan suatu proses dalam mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha pencapaian tujuan. Keberhasilan dalam pencapaian sasaran kelompok (organisasi) sangat bergantung pada peran pemimpinnya. Pemimpin yang semakin pandai melaksanakan peranannya tentunya semakin cepat tujuan organisasi tersebut dapat tercapai sedangkan, penerapan kepemimpinan antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya berbeda tergantung pada perilaku kepemimpinan yang diterapkan (Cahyadi, 2016).

Penerapan kepemimpinan yang baik dan efektif sesuai sistem kerja perusahaan tersebut diharapkan dapat mempengaruhi loyalitas diantara para karyawan, sehingga kepemimpinan yang baik akan menciptakan loyalitas yang baik pula pada karyawannya. Loyalitas kerja karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh rasa setia terhadap perusahaan baik dalam keadaan perusahaan sedang membaik maupun buruk (Sungkono dan Dewi, 2017).

Loyalitas kerja karyawan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab (Wijayanto dan Suhendra, 2016).

Loyalitas dapat ditingkatkan dengan pemberian *reward* kepada para karyawan. Pemberian *reward* terhadap karyawan yang berprestasi dengan cara memberikan hadiah, imbalan, dan penghargaan sehingga dapat memotivasi karyawan agar bekerja dengan penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya. Penghargaan merupakan balas jasa atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan material dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap (Nitisemito, 2011:87). Kepemimpinan yang baik dan pemberian *reward* yang cukup akan menjadikan karyawan semakin loyal. Karyawan yang sudah memiliki sikap loyal maka prestasi kerja akan meningkat. Prestasi kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan. Karyawan yang berprestasi akan memberikan kinerja yang

terbaik bagi perusahaan, berusaha mencapai target yang telah ditetapkan, berkontribusi bagi kemajuan perusahaan, selalu bersedia bekerja giat bagi perusahaan serta disiplin.

Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Wijayanto dan Suhendar, 2016).

PT. Nikorama Citra Tobacco adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri rokok yang beralamat di Jalan Lingkar Utara 59314 Kudus - Panjang. Penelitian ini difokuskan pada bagian produksi yaitu Sigaret Kretek Mesin (SKM), karena dibagian SKM dirasa perlu perhatian pada masalah-masalah yang muncul. Fenomena bisnis yang terdapat pada PT. Nikorama Citra Tobacco yang pertama mengenai *reward* pada bagian Sigaret Kretek Mesin (SKM), tentang apresiasi pada karyawan. Sulitnya karyawan SKM mendapatkan posisi sebagai karyawan bulanan, perlu waktu yang begitu lama bagi seorang karyawan harian menjadi karyawan bulanan. Rata-rata dalam kurun waktu 5 tahun hanya 2,5% karyawan SKM yang diangkat menjadi karyawan bulanan. Beberapa karyawan telah melakukan pekerjaan dengan baik, taat pada peraturan dan mematuhi prosedur yang ada namun masih belum diangkat menjadi karyawan bulanan.

Fenomena bisnis yang kedua mengenai kepemimpinan pada Sigaret Kretek Mesin (SKM) PT. Nikorama Citra Tobacco adalah katalisator. Suatu *organisasi* ada kalanya anggota merasakan kejenuhan dengan kegiatan yang dirasa monoton

sehingga kinerja anggota organisasi menurun. Pemimpin di SKM dianggap kurang memberi rangsangan sehingga anggota merasa bosan dengan kegiatan yang dilakukan, sebanyak 59,1% karyawan yang merasakan hal tersebut.

Fenomena bisnis yang ketiga mengenai loyalitas kerja karyawan pada PT. Nikorama Citra Tobacco bagian Sigaret Kretek Mesin (SKM), mengenai ketaatan dan kepatuhan karyawan pada *Standard Operating Procedure* (SOP). Banyak karyawan yang kurang mematuhi aturan pada pekerjaannya, terutama pada penggunaan masker untuk melindungi hidung dan mulut dari aroma tembakau yang menyengat dan debu halus pada tembakau yang dapat mengganggu pernafasan. Selain penggunaan masker, karyawan SKM juga harus menggunakan pelindung telinga karena suara mesin yang terlalu keras dapat melukai gendang telinga karyawan, hanya sekitar 34% karyawan yang mematuhi SOP dalam pekerjaannya.

Fenomena bisnis yang terakhir mengenai prestasi kerja karyawan pada Sigaret Kretek Mesin (SKM) PT. Nikorama Citra Tobacco, mengenai kuantitas kerja karyawan terutama bagian *packing*. Dilihat dari volume keluaran (*output*) dan target kerja, karyawan SKM bagian packing ada 25% karyawan yang kurang cekatan dalam pekerjaannya, mengakibatkan waktu yang ditentukan menjadi lebih lama atau tidak tepat waktu.

Penelitian yang dilakukan oleh Chanutomo dan Abadi (2016), menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna, et al, (2014), yang

menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian Ratna, et al, (2014) juga didukung oleh penelitian Febrian, et al, (2016), yang juga menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan masalah dan penelitian terdahulu tentunya penting untuk diteliti lebih lanjut, agar kedepannya para pimpinan dan bawahan di PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus dapat memberikan kinerja yang bagus terhadap pekerjaannya terutama pada bagian Sigaret Kretek Mesin, oleh karenanya berdasarkan uraian latar belakang ini, penulis membuat penelitian berjudul *“Analisis Pengaruh Reward Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Melalui Loyalitas Pada Sigaret Kretek Mesin PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus”*.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah *reward* dan kepemimpinan. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah loyalitas kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan.
2. Obyek penelitian ini dilakukan pada PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus. Subyek penelitian adalah karyawan bagian produksi di Sigaret Kretek Mesin PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus.
3. Penelitian ini dilakukan mulai 1 November 2018 sampai Mei 2019.

1.3 Perumusan Masalah

Loyalitas perusahaan diperluhakan untuk meningkatkan keberhasilan pada perusahaan tersebut. Loyalitas karyawan akan meningkat melalui dukungan kepemimpinan, sistem *reward* dan sarana prasarana yang ada di perusahaan. Meningkatnya loyalitas akan mempengaruhi prestasi kerja pada perusahaan tersebut, sehingga akan menimbulkan efek yang positif bagi perusahaan.

Masalah yang terjadi pada PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus bagian SKM adalah tentang pengangkatan karyawan harian menjadi karyawan bulanan, kepemimpinan yang cenderung monoton, SOP yang rendah dan kurangnya karyawan packing dalam mencapai target waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang terjadi, dalam permasalahan tersebut memunculkan pertanyaan penelitian sebagai berikut ini.

1. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap loyalitas kerja karyawan pada Sigaret Kretek Mesin PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas kerja karyawan pada Sigaret Kretek Mesin PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus?
3. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap prestasi kerja karyawan pada Sigaret Kretek Mesin PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada Sigaret Kretek Mesin PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus?
5. Bagaimana pengaruh loyalitas kerja karyawan terhadap prestasi kerja

karyawan pada Sigaret Kretek Mesin PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus?

6. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap prestasi kerja karyawan melalui loyalitas kerja karyawan pada Sigaret Kretek Mesin PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus?
7. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan melalui loyalitas kerja karyawan pada Sigaret Kretek Mesin PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, terdapat beberapa hal yang ingin dicapai dalam penelitian yaitu berikut ini.

1. Menganalisis pengaruh *reward* terhadap loyalitas kerja karyawan pada Sigaret Kretek Mesin PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus.
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas kerja karyawan pada Sigaret Kretek Mesin PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus.
3. Menganalisis pengaruh *reward* terhadap prestasi kerja karyawan pada Sigaret Kretek Mesin PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus.
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada Sigaret Kretek Mesin PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus.

5. Menganalisis pengaruh loyalitas kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada Sigaret Kretek Mesin PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus.
6. Menganalisis pengaruh *reward* terhadap prestasi kerja karyawan melalui loyalitas kerja karyawan pada Sigaret Kretek Mesin PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus.
7. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan melalui loyalitas kerja karyawan pada Sigaret Kretek Mesin PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam hasil penelitian adalah sebagai berikut ini.

1. Manfaat teoritis

Temuan ini diharapkan dengan meningkatnya *reward* dan kepemimpinan yang kuat akan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dan prestasi kerja karyawan, selain itu dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

Bagi manajemen PT. Nikorama Citra Tobacco Kudus dapat digunakan sebagai masukan untuk pihak manajemen dalam meningkatkan prestasi kerja dan loyalitas karyawan melalui *reward* dan kepemimpinan.